

## **Analisis Pengaruh Diklat, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar**

**1) Muhammad Arif (Kantor Distrik Navigasi Makassar)**

[Muhammadarif0517@gmail.com](mailto:Muhammadarif0517@gmail.com)

**2) Buyung (Unismuh Makassar)**

[buyung34@gmail.com](mailto:buyung34@gmail.com)

**3) Baharuddin (PPS Stie amkop)**

[eddyman\\_ferial@icloud.com](mailto:eddyman_ferial@icloud.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar dengan jumlah populasi 40, teknik sampel menggunakan total sampling. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS metode analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini berarti apabila Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Begitupun sebaliknya jika Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja menurun secara bersama-sama maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, Variabel Lingkungan Kerja adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, dengan nilai koefisien Beta Standardized dari variabel Diklat ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar (Y) secara berurut adalah 0.245, 0.211 dan 0.440.

**Kata Kunci:** Diklat, Kompensasi, Lingkungan Kerja

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research are: 1) To know and analyze the effect of training on employee performance at Makassar First Class Navigation District Office 2) To know and analyze the effect of compensation on employee performance at Makassar First Class Navigation District Office 3) To know and analyze the influence work environment on the performance of the staff of Makassar First Class Navigation Office Office 4) To know and analyze the effect of the training, compensation, and work environment simultaneously on the performance of the employees at Makassar First Class Navigation Office Office.*

*The research method used in this research is survey method with quantitative approach, that is by focusing on hypothesis testing. the sample in this study were employees at Makassar First Class Navigation District Office with a population of 40, the sample technique using total sampling. Methods of data collection through questionnaires and direct observation. The data analysis used is descriptive quantitative by using SPSS program of Multiple Linear regression analysis method.*

*The results of the study prove that the Education and Training, Compensation and Work Environment simultaneously (together) have a positive and significant impact on the Performance of the Office Officer of Makassar First Class Navigation District. This means that if the Education and Training, Compensation and Work Environment can be improved together it will have an impact on improving the Performance of the Office Officer of Makassar First Class Navigation District. On the other hand if the education and training, compensation and the work environment decreases collectively, it will result in the decrease of the Performance of the First Class Office of Navigation Office of Makassar, the Working Environment Variable is the dominantly dominant variable to the Performance of the Class I Navigation Office Officer of Makassar I, coefficient of Standardized Beta from the variables of Training (X1), Compensation (X2) and Working Environment (X3) on the performance of the First Class Navigation Office Makassar (Y) Officers are 0.245, 0.211 and 0.440.*

*Keywords: Training, Compensation, Working Environment*

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Menjadikan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan berdasarkan Pancasila, merupakan usaha untuk mewujudkan cita-cita bangsa dalam rangka pembangunan nasional bagi bangsa Indonesia. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut maka diharapkan adanya partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat, diantaranya dengan

mengabdikan diri pada organisasi pemerintahan yaitu menjadi pegawai negeri sipil.

Menjadi pegawai negeri sipil harusnya sejalan dengan upaya untuk mencapai tujuan nasional, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang No.43 Tahun 1999 pasal 1 tentang pokok-pokok kepegawaian, bahwa pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku. Menurut Undang-Undang No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, pasal 112 ayat (1) yaitu bahwa dalam rangka pembinaan, Pemerintah memfasilitasi penyelenggaraan Otonomi Daerah maka pemerintah mengupayakan pemberdayaan otonomi daerah melalui pemberian pedoman, bimbingan, pelatihan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa diklat, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. I Ketut Dartha (2010) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang dan variabel materi diklat merupakan variabel yang paling dominan. Kemudian, Sinaga (2014) menunjukkan hasil bahwa: (1) materi diklat, *trainers*, dan metode diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) metode diklat merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Leonardo dan Andreani (2015) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa 1) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia, dan 2) Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan I Wayan Arta Artana (2012) menunjukkan bahwa 1) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Maya Ubud Resort & Spa. 2) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Maya Ubud Resort & Spa.

Sofyan (2013) dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kinerja kerja dengan lingkungan kerja, semakin besar nilai variabel lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja kerja pegawai Bappeda.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian terkait dengan judul ***“Analisis Pengaruh Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar”***.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
4. Apakah Diklat, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

### **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **Pengertian Diklat**

Menurut Dartha (2010) bahwa Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi secara cepat dan tepat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan secara individu dan meningkatkan kinerja lembaga/instansi pada umumnya.

Kemudian menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2006) menjelaskan mengenai pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Sedangkan latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya, Bella dalam Hasibuan (2006) juga mengemukakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab why. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya



menjawab how. Lebih lanjut, Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2006) mengemukakan pendapatnya bahwa latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

### **Pengertian Kompensasi**

Setiap perusahaan/ organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai, karena kompensasi yang didapatkan akan berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan hidup masing-masing pegawai. Disamping itu, kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Oleh karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Kompensasi menurut sastrohadiwiryo dalam bukunya Yuniarsih(2011) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Adapun menurut Hariandja (2002) menyatakan bahwa kompensasi adalahkeseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaanpekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yaitu dapat berupa gaji, upah,bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan harikerja, uang makan, uang cuti dan lain – lain.

Simamora (2004) mengemukakan Kompensasi merupakan apa yangditerima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.sedangkan Menurut Rachmawati (2008) Kompensasi adalah salah satucara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja padakaryawan. Berdasarkan pengertian–pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulanbahwa kompensasi atau remuneration bukanlah hanya imbalan yang berbentuk uang saja tetapi dalam bentuk lainnya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2006). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Menurut William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2006) compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourlywages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administersemployee compensation.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai atau karyawan melakukan aktivitasnyasetiap hari. Situasi lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai, maka akan memberikan rasa aman sertamemungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Hal ini disebabkan, lingkungan kerja begitu sensitive karena akan dapatmempengaruhi emosi pegawai. apabila pegawai menyenangi lingkungan

kerjadimana dia bekerja, maka pegawai/karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, sehingga pegawai tersebut akan senantiasa melakukan aktivitas kerja secara efektif. Lingkungan kerja biasanya mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai atau karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai atau karyawan bekerja.

Beberapa pendapat para ahli tentang lingkungan kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Supardi dalam Subroto, (2005) bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Adapun menurut Nitisemito dalam Intanghina (2008) mendefinisikan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lebih lanjut, Mardiana (2005) memaparkan pendapatnya, bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Adapun menurut Nitisemito (2001) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai. Artinya menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **1.2 Tinjauan Metodologi**

### **2.2.1 Populasi**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan objek (satuan-satuan/ individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto PS dan Subagyo, 2007:107).

### **2.2.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto PS dan Subagyo, 2007 :108).

### **2.2.3 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan hasil pengumpulan dari orang lain dengan maksud tersendiri dan mempunyai kategorisasi atau klasifikasi menurut keperluan mereka. Klasifikasi itu mungkin tidak sesuai bagi keperluan peneliti dan karena itu harus menyusunnya kembali menurut kepentingan masalah yang dihadapinya. Sumber-sumber data sekunder terdiri atas berbagai macam, dari surat pribadi, surat kabar, notula rapat, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Nasution ( 2007:143-144).

### **2.2.4 Wawancara terpinin**

Wawancara terpinin adalah pengumpulan data yang dilakukan pewawancara untuk mendapatkan informasi dari terwawancara. Jadi metode ini merupakan metode bantu di dalam mengadakan penelitian karena teknik

untuk pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan tanya jawab antara pihak yang memerlukan data dengan pihak yang memberi data. (Suharsini Arikunto, 2002:126)

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Hariawati(2009) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihankerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mandom Indonesia TbkWilayah Medan. Kemudian Savitri (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Pelatihan dapat meningkatkan kecakapan dalam berkomunikasi, kualitashasil pekerjaan yang lebih baik, tanggung jawab dalam melaksanakan tugasserta memiliki kejujuran dapat dipercaya, tingkat kehadiran karyawan yangselalu tepat waktu dalam bekerja, kerjasama tim yang kompak, loyal kepadaperusahaan dan tingkah laku karyawan bersikap sopan serta mampu dijadikanpanutan sebagai karyawan teladan dalam meningkatkan prestasi kerjakaryawan.

Silalahi, *et al* (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan akan dapat menimbulkan prestasi kerja yang tinggi pada kinerja yang dihasilkan pegawai, demikian pula sebaliknya apabila motivasi tidak diperhatikan maka akan dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudita (2012) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kondisi ekstrinsikdan intrinsik pekerjaan secara bersama-samaterhadap prestasi kerja karyawan.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

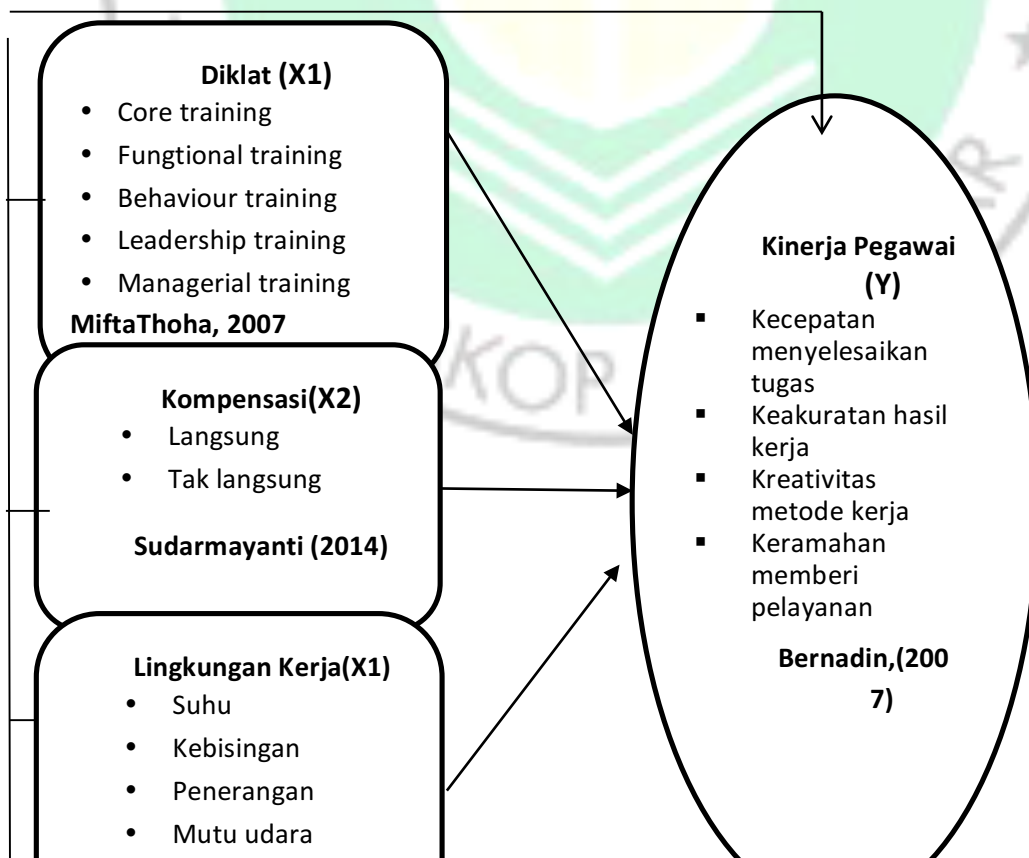
1. I Ketut Dartha (2010), judul penelitian “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang”. Hasil analisa data menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Malang dan variabel materi diklat merupakan variabel yang paling dominan.
2. Sinaga (2014), judul penelitian “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Permukiman Dan Perumahan Kabupaten Kotabaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) materi diklat, *trainers*, dan metode diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) metode diklat merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai; dan (3) materi diklat telah sesuai dengan dengan tujuan diklat.
3. Leonardo dan Andreani (2015), judul penelitian “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia”. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua

variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.

4. I Wayan Arta Artana (2012), judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Dari hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa secara bersama-sama faktor Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maya Ubud Resort & Spa. 2) Dari hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa secara parsial faktor Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maya Ubud Resort & Spa.
5. Sofyan (2013), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kinerja kerja dengan lingkungan kerja.

#### 2.4. Kerangka Pikir

Sejalan dengan uraian tersebut di atas, maka dapat dibangun suatu kerangka pikir sebagai berikut:  
kerangka pikir dibawah ini:





## **2.5. Hipotesis Penelitian**

1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
4. Diklat, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini, data diperoleh dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi, pembagian angket/ kuisioner, maupun dengan wawancara langsung, dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Diklat, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dimana masing-masing variabel bebas tersebut diberi simbol  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ , sedangkan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang diberi simbol  $Y$

### **3.2 Tempat dan Jadwal Penelitian**

Yang menjadi lokasi penelitian adalah Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar untuk mengukur kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh diklat, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan.

### **3.3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **A. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 72). Populasi pada penelitian ini menggunakan purposive sampling karena tujuan tertentu sebagai dasar pengambilan sampel (Akurinto 2002:117), dimana sampel yang diambil dengan maksud atau tujuan tertentu tersebut dianggap memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian ini. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

## B. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (sugiono, 2009: 96). Jumlah sampel adalah sebanyak 40 sampel.

## C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung kepada responden untuk memberikan keterangan secara serta data yang diperlukan yang berupa tulisan.
2. Angket (kuisisioner)

Teknik pengolahan data hasil kuisisioner menggunakan skala likert dimana alternative jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1. Pemberian skor Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala *likert*, seperti pada tabel berikut ini :

**Penentuan Skor Jawaban Kuesioner**

Jawaban	Skala Nilai Positif	Skala Nilai Negatif
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Biasa saja	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2004:89)

## 3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Merupakan alat ukur untuk melihat apakah hasil pengukuran dapat konsisten, yaitu apabila alat ukur yang ada dapat diterapkan pada obyek yang sama secara berulang-ulang dari menghasilkan ukuran yang mendekati ukuran yang sebelumnya. Apabila hubungan dari hasil perhitungan dari koefisien korelasi mempunyai nilai lebih besar dari nilai kritisnya pada taraf 0,05 (5%) maka dikatakan pertanyaan-pertanyaan dikatakan valid. Arikunto (2002:160).

### 2. Uji Reliabilitas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui kestabilan alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan reliabel, andaikan pengulangan pengukuran untuk subyek penelitian yang sama menunjukkan hasil yang konsisten. Tingkat reliabilitas suatu alat ukur dapat

diketahui dengan menggunakan metode *internal consistency*. Metode ini hanya memerlukan satu kali pengujian tes saja. Karena tes ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten, sehingga kesungguhan jawaban bisa dipercaya.

Untuk menerapkan tes ini, kuesioner harus di desain dalam bentuk multi items, yaitu berapam pertanyaan pada hakekatnya sama ditanyakan beberapa kali dengan cara yang berbeda. Dengan membandingkan jawaban dari beberapa pertanyaan tersebut dapat diketahui konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Hasil ini maka dinyatakan dalam koefisien alpha, yang berkisar antara 0 sampai dengan 1. semakin mendekati 1 sebuah alat ukur dikatakan semakin reliabel dan sebaliknya.

Pada penelitian ini penulis menggunakan reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Suatu instrument dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai alpha lebih besar daripada 0,6. Arikunto (2002 : 171).

### 3.5. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis yang digunakan adalah:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis yang menguraikan mengenai pengaruh diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

#### 2. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda menggunakan rumus persamaan sebagai berikut : Sugiyono (2009: 261).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Diklat

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

$\beta_1 - \beta_2 - \beta_3$  = Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> – X<sub>2</sub> – X<sub>3</sub>

$\beta_0$  = Konstanta

e = error term

Data yang diperoleh nantinya akan diolah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS 16.0.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut umur sebagai berikut

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Profil Responden

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 40 responden, dan dianggap *representative* dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan.

Karakteristik identitas responden adalah gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data atau pun informasi yang diperoleh terkait diklat dengan faktor-faktor kompetensi yang berpengaruh terhadap Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status dapat diuraikan sebagai berikut:

##### a. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**



Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	10	10,5
Perempuan	30	31,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.1, terlihat bahwa dari 40 responden, sebanyak 10 orang (10,5%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 30 orang (31,5%). Jadi pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, perempuan lebih banyak mendominasi daripada laki-laki.

#### b. Distribusi Responden Menurut Usia

Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar memberikan pengaruh pemberian tugas pokok dan juga terhadap peningkatan disiplin kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada distribusi frekuensi responden sebagai berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Kelompok Usia**

Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20 – 30 tahun	19	47,5
31 – 40 tahun	11	27,5
>41	10	25,0
Jumlah	40	100

Sumber: data yang telah diolah, 2018

Dilihat dari tingkat usia, sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun yang mendominasi sebanyak 19 responden (47,5%), Urutan selanjutnya adalah yang berusia 31-40 tahun

sebanyak 11 responden (27,5%), kemudian kelompok usia >41 sebanyak 10 responden (25,0%).

### c. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang formal terakhir yang ditamatkan oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuninya dan diakui oleh pemerintah. Tingkat pendidikan formal yang pernah diperoleh responden akan membentuk cara berfikir dan bertindak dengan baik terutama dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, yang terpilih menjadi responden dalam penelitian ini, dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi mulai dari jenjang terendah yaitu D3 hingga jenjang perguruan tinggi yaitu Universitas (Sarjana, Pascasarjana). Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi frekuensi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase ( % )</b>
D3	8	20,0
S1	27	26,0
S2	5	5,0
Jumlah	40	100

*Sumber : data yang telah diolah, 2018*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan Sarjana

(S1) yaitu berjumlah 27 responden (26,0%), sedangkan tingkat pendidikan D3 sebanyak 8 responden (20,0%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 responden (5,0%). Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar cukup mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya.

**d. Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan**

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan**

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1.	Kawin	27	67,5
2.	Belum Kawin	13	32,5
	Total	40	100

*Sumber: Data yang telah diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa status perkawinan responden yang paling banyak adalah dengan status Kawin sebanyak 27 responden (67,5%) yang Belum Kawin sebanyak 13 responden (32,5%). Hal ini menunjukkan pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar didominasi oleh pegawai dengan status telah menikah.

**4.2 Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian instrument dalam penelitian yang menggunakan kuesioner diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan

reliabilitas jawaban dari kuesioner. Dengan dilakukannya proses pengujian data ini diharapkan hasil hipotesis didapatkan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah Product Moment dari Pearson. Dari rumus tersebut, akan diperoleh angka korelasi (nilai  $r$ ) yang dapat dipakai untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Instrument yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dianggap memiliki validitas yang tinggi pula.

Menurut Sugiyono (2007:233), *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis  $r$ -tabel, jika  $r$  hitung  $>$  nilai kritis  $r$ -tabel *product moment* maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid (sah). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Diklat Pegawai**  
**Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar**

No. Item	Correlation	r table (n = 40; $\alpha$ = 0,05)	Status
----------	-------------	--------------------------------------	--------



1	0,829	0,312	Valid
2	0,788	0,312	Valid
3	0,789	0,312	Valid
4	0,654	0,312	Valid
5	0,848	0,312	Valid

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.5, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 40$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0,312. Nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel Diklat berada antara 0,829-0,848. Hal ini menunjukkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,312 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Diklat adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Pegawai**  
**Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar**

No. Item	Correlation	r table ( $n = 40$ ; $\alpha = 0,05$ )	Status
1	0,895	0,312	Valid
2	0,884	0,312	Valid
3	0,837	0,312	Valid
4	0,823	0,312	Valid
5	0,790	0,312	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.6, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila

dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{\text{tabel}}$ ) untuk  $n = 40$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0,312. Nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) Kompensasi berada antara 0,895-0,790. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  0,312 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Kompensasi adalah valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Pegawai**  
**Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar**

No. Item	Correlation	r table ( $n = 40$ ; $\alpha = 0,05$ )	Status
1	0,793	0,312	Valid
2	0,861	0,312	Valid
3	0,851	0,312	Valid
4	0,836	0,312	Valid
5	0,840	0,312	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.7, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{\text{hitung}}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{\text{tabel}}$ ) untuk  $n = 40$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0,312. Nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{\text{hitung}}$ ) Lingkungan Kerja berada antara 0,793-0,840. Hal ini menunjukkan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  0,312 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Lingkungan Kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis selanjutnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, Artinya, semakin baik Pendidikan dan Pelatihan, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. sebaliknya, semakin tidak baik Pendidikan dan Pelatihan, maka akan semakin rendah Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Artinya, semakin tinggi Kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. sebaliknya, semakin rendah Kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin rendah pula Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja, maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. sebaliknya, semakin tidak baik Lingkungan Kerja, maka akan semakin rendah Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
4. Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini berarti apabila Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan secara bersama-

sama maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Begitupun sebaliknya jika Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja menurun secara bersama-sama maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

5. Variabel Lingkungan Kerja adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, dengan nilai koefisien Beta Standardized dari variabel Diklat ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar ( $Y$ ) secara berurut adalah 0.245, 0.211 dan 0.440.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

### **A. Bagi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar**

Semoga dapat mempertahankan apa yang telah dicapai dalam hal ini adalah kemampuannya dalam mengupayakan pelayanan yang semakin baik kedepannya. agar tetap memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja.

### **B. Bagi peneliti selanjutnya**

Disarankan bagi peneliti lain agar dapat meneliti variabel-variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja Pegawai dalam memberikan pelayanan yang belum diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, Agustus 2012, Volume 2 No.1 Hal 66.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik ed.1*. Yogyakarta. Badan Penerbit FE UGM.
- Dartha, I Ketut. 2010. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang*. Jurnal Ekonomi MODERNISASI, Volume 6, Nomor 2. Juni.
- Dessler, Gary, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Hamalik, Oemar. Kurikulum dan Pembelajaran. (2005). Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani (2002), *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Leonardo, Edrick., dan Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*. AGORA Vol. 3, No. 2.
- Mangkunegara, A.A . Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Nitisemito, Alex. S. 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah RI No. 101 Tahun 2000
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset,. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

- Sinaga, Donald Oharra. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Permukiman Dan Perumahan Kabupaten Kotabaru*. Jurnal KINDAI Volume 10 Nomor 2, April – Juni.
- Sisdarvanto, Ivan. 2005. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada HOTEL SEMERU Bogor*. Widyatama Repository.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23.
- Subekhi. Akhmad & Jauhar Mohammad. 2012, *Pengantar Manajemen Sumber. Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Subroto, Nurhadi. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Undang Undang No.43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Undang-Undang No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.
- Yuniarsih, Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.